

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2024/06348 Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Lear European Holding, SLU (Almussafes), para los años 2022 a 2025. Código: 46101021012017.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Lear European Holding, SLU (Almussafes) para los años 2022 a 2025.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 18 de diciembre de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación de la mercantil, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VEURE ANNEX

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, a 8 de mayo de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



ACUERDO CONVENIO 2022 2025

Empresa: Lear European Holding SLU - PI Rey Juan Carlos I- Avenida de la Foia nº 24- Almussafes
Fecha: 18 de Diciembre de 2023



CONVENIO DE EMPRESA ENTRE LA DIRECCIÓN Y EL COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO DE LEAR EUROPEAN HOLDING SLU - EN AVENIDA FOIA Nº 24 ALMUSSAFES

En Almussafes a 18 de Diciembre de 2023

REUNIDOS - PREAMBULO

De una parte, la representación de Lear European Holding SLU y actuando en su nombre y representación de la planta de asientos situada en Avenida de la Foia, 24 de Almussafes (Valencia) D. José Luis Tejerina Esplá, en calidad de Director General, D^a Alicia Guillen Molina en calidad de Controller, D^a. Begoña Herreros López, en calidad de Directora de RRHH y D^a Carmen León en calidad de Adjunta a la Dirección de RRHH

Y de otra parte el Comité de Empresa del centro de trabajo de LEAR EUROPEAN HOLDING, SLU representado por UGT, Pascual Aragón Alegre, Pedro Buezo Rubio, Carmen Cabrera Lereu, Jose Miguel Bermúdez Lozano, , Raúl Izquierdo Bacci, Lazara Nadal Minguéz, Daniel Olmos Horcajuelo, M^a Carmen Parra Martínez, Jordi Pascual Pérez, José Luis Vila Rosaleny, , y por CCOO José Carlos Fernández Lobato ,Francisco Javier Lucena Martínez ,Juan Francisco Orquín Sáez, y Amable Sánchez Parra

Reconociéndose las partes la más amplia capacidad legal y necesaria para su firma, ratifican el contenido del presente convenio colectivo del centro de la Empresa Lear European Holding SLU en Avenida Foia nº 24, Almussafes, la Empresa y el Comité de Empresa y con la ratificación del acuerdo por las personas trabajadoras

La Dirección de la empresa y el Comité de Empresa, se comprometen a trabajar y realizar todos los esfuerzos necesarios con el fin de garantizar la continuidad y estabilidad del empleo, de acuerdo con la normativa legal reglamentaria de referencia.

Las partes firmantes, se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho a la igualdad de todas las personas trabajadoras, impidiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, creencia, edad y o condición social, y en tal sentido deberá interpretarse todos y cada uno de los artículos de este convenio.

CAPITULO I

AMBITOS Y ASPECTOS DE APLICACIÓN GENERAL

Artículo 1. Ámbito territorial

Este Convenio afecta al centro de trabajo que la Empresa Lear Corporation tiene en Almussafes – Avenida de la Foia nº 24.

Artículo 2. Ámbito funcional

Los preceptos contenidos en el presente convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la Empresa y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito personal. El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras asignadas al centro de trabajo sito en Avenida de la Foia 24-Almussafes (Valencia) de la empresa Lear European Holding SLU, con excepción de Gerente, Directores/as de departamento o



personas trabajadoras que por su puesto se regulan por acuerdo personal (parte de sus funciones-responsabilidades reportan fuera de planta)

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio extenderá su vigencia desde el día 1 de Enero de 2022 hasta el 31 de Diciembre de 2025 con carácter retroactivo

Artículo 5. Denuncia y prórroga

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del presente convenio se efectuará por cualquiera de las partes firmantes y por escrito con al menos 30 días de antelación a la fecha de su pérdida de vigencia 31/12/2025. En caso contrario se prorrogará su vigencia por periodos anuales.

Artículo 6. Ultraactividad del Convenio

Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por un plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente, hasta que finalicen dichas negociaciones o se alcancen los límites temporales establecidos en el Convenio Colectivo Metal de la Provincia de Valencia o en su defecto en la normativa vigente respecto a los periodos máximos de negociación.

Los acuerdos finales entrarán en vigor con efectos retroactivos desde la finalización del presente Convenio.

Finalizado el periodo de negociaciones legalmente establecido sin acuerdo entre las partes, se aplicará lo previsto en la legislación vigente o convenio colectivo Metal de la Provincia de Valencia en referencia a la ultraactividad del convenio.

Artículo 7. Eficacia Legislativa

Las partes declaran que en cómputo global y anual el presente convenio mejora lo dispuesto en el convenio colectivo de la Industrial del Metal de la Provincia de Valencia y en el acuerdo estatal del metal, por ello el presente convenio será prevalente sobre el mismo y sobre lo dispuesto en el acuerdo estatal del metal. Todas aquellas materias no previstas en este convenio, en especial en lo referente a solución de conflictos, medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y políticas sobre acoso laboral, se regularán según lo previsto en el convenio colectivo de la Industrial del metal de la provincia de Valencia o en el acuerdo estatal del metal

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente. Las mejoras establecidas en este Convenio serán absorbidas o compensadas con las mejoras que de cualquier clase o forma ahora y en el futuro, se establezcan en virtud de cualquier Convenio, disposición de cualquier título o rango.

Cuando dicha vinculación a la totalidad, por declarar nula alguna de las cláusulas del convenio, se entienda perjudicada a la totalidad del mismo, cualquiera de las partes podrá requerir a la otra la necesidad de renegociación del convenio de forma completa e inmediata, mientras tanto el Convenio continuará vigente, salvo las cláusulas judicialmente nulas. En caso de renegociación y dentro del plazo legal determinado para la negociación de los Convenio Colectivos, éste seguirá siendo de aplicación.

Artículo 9. Compensación.



Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigiesen, ya sean convenidas o unilateralmente concedidas por la Empresa, sea cual fuere su concepto, mejoras voluntarias de sueldo o salario, primas o pluses variables o conceptos equivalentes, ya lo sean por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso, convenio colectivo o pacto de cualquier clase, contrato individual y usos y costumbres locales, y tanto entre conceptos salariales como otros distintos que se hayan establecido.

Artículo 10. Absorción.

Las futuras disposiciones legales que introduzcan variación en el régimen laboral sólo tendrán eficacia si superan globalmente, en el conjunto de la Empresa, el nivel salarial de éste.
En caso contrario, se estimarán absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio.

Artículo 11. Garantías personales

Se respetarán las condiciones económicas personales que con carácter global excedan las establecidas en el presente convenio y pactadas en el contrato de trabajo individual, manteniéndolas estrictamente "ad personam".

CAPITULO II RETRIBUCIONES

Artículo 12. Incremento y restructuración salarial

•En el año 2022 el incremento será equivalente al IPC a fecha 31 de diciembre sobre todos los conceptos de nómina con efectos de 1 de enero de ese año, siendo el 5.7%

En el año 2023 el incremento será de un 5% sobre todos los conceptos de nómina con efectos de 1 de enero de ese año.

En el año 2024 el incremento será de un 0%

En el año 2025 el incremento será equivalente al IPC a fecha 31 de diciembre sobre todos los conceptos de nómina con efectos de 1 de enero de ese año.

Artículo 13. Plus Convenio

El plus convenio se abonará por día natural y aparece en las tablas salariales la cantidad percibida. Para aquellas personas trabajadoras que tienen una retribución mensual, lo percibirán por una cuantía mensual correspondiente a 30 días.

Artículo 14. Prima de Calidad y Disponibilidad.

Las personas trabajadoras con categoría profesional de Oficiales de 2ª, Oficiales de 3ª y Especialistas perciben una cantidad diaria en concepto de Prima de calidad y disponibilidad, consolidable y no absorbible, por su disposición a trabajar en pausas o prolongaciones de jornada necesarias para garantizar el suministro a Ford, subir el buffer de producción y trabajar en sábados de producción,



abonándose dicho tiempo efectivo de trabajo como horas extras. Dicha prima se percibe igualmente en función de la polivalencia, grado de especialización y calidad en el trabajo.

Para el año 2022 la cantidad en concepto de prima de calidad y disponibilidad queda fijada en:

Oficial de 2º: 11,32€/día natural

Oficial de 3º: 3,39€/día natural

Especialista: 0,6€/día natural

Artículo 15. Plus Distancia

Se retribuirá la cuantía que se fija a continuación por este concepto para aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo plus distancia previamente a 2 de noviembre de 2016, conservando su carácter extrasalarial y percibiéndose por día efectivamente trabajado. Las personas trabajadoras contratadas con posterioridad a la fecha mencionada no perciben plus distancia

Año/Km/€	2022-
Más 20 Km	147,98*12 mensualidades
Menos Igual 20Km	116,27*12 mensualidades

Estas cantidades tendrán el incremento acordado

El Comité de Empresa manifiesta su compromiso con el presente sistema de retribución del Plus Distancia, manifestando que no denunciará ni recurrirá ante la Jurisdicción Ordinaria o Inspección de Trabajo en contra del Sistema acordado de retribución del Plus Distancia. En el supuesto de producirse una denuncia individual o colectiva, la empresa podrá sustituir el abono del presente Plus de Distancia por la implantación de un sistema de autobuses. No obstante, en el supuesto de demanda individual esta facultad empresarial sólo podrá llevarse a cabo cuando esta sea estimada y la sentencia devengue firme.

Para calcular la distancia, se toma como referencia la distancia más corta del centro de la población donde reside habitualmente la persona trabajadora, que se acreditará mediante certificado de empadronamiento, al centro de la población donde se encuentra la empresa.

En el anexo II se establecen las distancias.

En el supuesto que la persona trabajadora informara o acreditara un empadronamiento que no coincidiera con su residencia habitual con el ánimo de obtener una mayor retribución extrasalarial con este concepto, se considerará como falta muy grave a todos los efectos.

En caso de discrepancia en el cálculo de la distancia a considerar, se tomará como base para realizar dicho cálculo kilométrico las distancias fijadas por el último Mapa Oficial de Carreteras publicado por el Ministerio de Fomento.

No percibirán las cantidades anteriormente mencionadas el colectivo de personas trabajadoras que tengan coche de empresa.

Artículo 16. Paga de Primavera

Las personas trabajadoras con categoría oficial/a de 2ª, oficial/a de 1ª, ingenieros/as y licenciados/as, técnicos/as, encargados/as y administrativos/as, percibirán en la nómina del mes de Marzo una paga



equivalente a 30 días de Salario Base y mejora salario base de Oficial/a de Segunda. En el resto de categorías se aplicará lo dispuesto en el capítulo V clasificación profesional y empleo

Las categorías de especialistas y oficiales de 3º cobrarán los días de la paga de marzo que se negocie en el Convenio del Metal para la provincia de Valencia, no así el resto de categorías.

Dicha paga se devengará en 12 meses desde el 1 de Abril al 31 de Marzo de cada año y se abonará en la nómina de Marzo de una sola vez bajo el concepto Paga Extraordinaria de Marzo

Artículo 17. Pagas extraordinarias:

Las personas trabajadoras con categoría oficial/a de 2ª o superior, percibirán dos pagas extraordinarias en los meses de Junio y Diciembre establecidos en 30 días de salario base, mejora salario base, plus convenio y prima de calidad y disponibilidad.

En el resto de categorías se aplicará lo dispuesto en el Capítulo V Clasificación Profesional y Empleo.

Artículo 18. Paga de Objetivos:

Esta paga tendrá los incrementos acordados

18.1 Especialistas, Oficiales de 3ª y Oficiales de 2ª

El importe anual de la paga de objetivos de 2022 será de 951,3€, más los incrementos aplicables, durante el periodo de vigencia del presente Convenio. Esta paga anual de objetivos se abonará mensualmente y a mes vencido. El 100% de los objetivos serán consensuado por la Empresa y el Comité de Empresa durante la duración del convenio.

Si no se consigue nuevo proyecto, estas cantidades tendrán el incremento acordado

La presente paga de objetivos se medirá en función de los siguientes objetivos:

317,1 € del total de la paga de objetivos se abonarán en función del absentismo individual. El resto del total de la paga de objetivos, 634,2€, se abonará en función de los objetivos consensuados por la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa. La documentación se comunicará al Presidente o Secretario del Comité de Empresa antes del día 15 del mes siguiente al de devengo, en caso contrario se entenderán cumplidos al 100% los objetivos.

Objetivos 2022 Especialistas/ Oficiales de 3º/ oficiales de 2ª:

- Absentismo individual 317,1€
- Reparaciones Ford 158,55€
- Reparaciones Planta 158,55€
- Scrap 158,55€
- HSE colectivo 158,55€. Individual en el uso de EPIS y realización Stretching

El objetivo de absentismo individual se aplicará del siguiente modo:

- No computan permisos retribuidos, ni enfermedad profesional, ni accidentes de trabajo (salvo en los que se haya sancionado al trabajador por la concurrencia de imprudencia o negligencia en los hechos)
- Computan ausencias injustificadas, permisos no retribuidos, retrasos, enfermedades, accidentes no laborables y accidentes de trabajo por negligencia del trabajador
- Cada día de absentismo en el periodo supone la reducción del 10% del importe a cobrar de este objetivo en el periodo.



- Los retrasos de más de una hora, la falta de preaviso en las 24 horas previas y la falta de justificación en las 48 horas siguientes equivalen a un día de absentismo.
- Dos retrasos de entre 10 minutos y una hora en el periodo de un mes equivaldrán a un día de absentismo.
- Dos o más faltas de fichajes en el periodo de cómputo del objetivo implicará el no devengo del 50% del importe de ese periodo.
- Dos pérdidas al año de la tarjeta de fichaje implicará el no devengo del 100% del importe correspondiente a los cuatro meses siguientes.

18.2 Resto de categorías

El importe anual de la paga de objetivos será de 951,3€ para 2022, . estas cantidades tendrán el incremento acordado

Esta paga anual de objetivos se devengará y abonará anualmente. El pago se hará en el mes de Enero del ejercicio siguiente tras realizar el cierre del año fiscal. El 100% de los objetivos serán consensuados por la Empresa y el Comité de Empresa

La presente paga se medirá en función de los siguientes objetivos:

158,55€ del total de la paga se abonará en función del absentismo individual. El resto del total de la paga de objetivos, 792,75€, se abonará en función de los objetivos consensuados por la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa

El objetivo de absentismo individual se aplicará del siguiente modo:

- No computan permisos retribuidos, ni enfermedad profesional, ni accidentes de trabajo (salvo en los que se haya sancionado al trabajador por la concurrencia de imprudencia o negligencia en los hechos)
- Computan ausencias injustificadas, permisos no retribuidos, retrasos, enfermedades, accidentes no laborables y accidentes de trabajo por negligencia del trabajador
- Cada día de absentismo en el periodo supone la reducción del 10% del importe a cobrar de este objetivo en el periodo.
- Los retrasos de más de una hora, la falta de preaviso en las 24 horas previas y la falta de justificación en las 48 horas siguientes equivalen a un día de absentismo.
- Dos retrasos de entre 10 minutos y una hora en el periodo de un mes equivaldrán a un día de absentismo.
- Dos o más faltas de fichajes en el periodo de cómputo del objetivo implicará el no devengo del 50% del importe de ese periodo.
- Dos pérdidas al año de la tarjeta de fichaje implicará el no devengo del 100% del importe correspondiente a los cuatro meses siguientes.

Artículo 19. Plus de Nocturnidad:

El plus de nocturnidad consistirá en un 28% del Salario Base y Mejora Salario, en función de su categoría en este convenio. En caso de que algún Departamento tuviese que realizar más de tres turnos se negociará con el Comité el complemento correspondiente.

En el supuesto que unilateralmente la empresa decida eliminar el turno de noche fijo en producción y materiales, sin que nuestro cliente haya eliminado dicho turno de noche fijo, el plus de nocturnidad pasara a ser de 2 días de Salario Base y Mejora salario base - mes por trabajador independientemente de los turnos de trabajo nocturno que realice cada mes.

En el caso de que exista conflictividad en el turno de noche fijo o incumplimiento continuado de los objetivos de la Compañía o disminución progresiva del número de voluntarios fijos, la empresa cambiará



el turno de noche fijo a rotativo, siendo la retribución para la nocturnidad 28% Salario base y mejora salario base por día trabajado.

Artículo 20. Plus Inicio de Jornada en Festivo

Durante la vigencia del presente convenio, el plus de inicio de jornada en festivo tendrá un valor de 42,48€, que percibirán las personas trabajadoras que empiecen su jornada en Domingo o día festivo

En el supuesto que unilateralmente la empresa decida eliminar el turno de noche fijo en producción y materiales, sin que nuestro cliente haya eliminado dicho turno de noche fijo, el plus inicio de jornada en festivo pasará a ser de 52,85€ por cada domingo o festivo trabajado.

En el caso de que exista conflictividad en el turno de noche fijo o incumplimiento continuado de los objetivos de la Compañía o disminución progresiva del número de voluntarios fijos, la empresa cambiará el turno de noche fijo a rotativo, siendo la retribución para el Plus inicio de jornada en Festivo de 42,28€

Artículo.21. Plus de turno

Las personas que trabajan a 2 o más turnos, cobrarán en concepto de Plus de turno 1,66€ por día efectivamente trabajado

Artículo 22. Otros pluses

Se establece un Plus para aquellas personas trabajadoras que desempeñen el puesto de:

- Plus monitor/a.....147,98€/mes
- Plus Servicio Cliente.....4.62€/día natural
- Plus mantenimiento.....4.62€/día natural

Artículo 23. Horas Extraordinarias:

El precio de las horas extras serán las cantidades fijadas a continuación:

Oficiales 2ª Horas Extras Normales: 18.5€ - Horas Extras en festivo: 21.5€
Oficiales 3ª Horas Extras Normales: 16€ - Horas Extras en festivo: 18.4€

El personal que venía percibiendo una retribución superior a la establecida se le mantendrá y congelará dicha retribución.

A partir de 75 horas extras anuales, la persona trabajadora podrá compensarlas en las siguientes proporciones:



Las horas extraordinarias normales se compensarán en descanso a 1,3 de la hora ordinaria
Las horas extraordinarias festivas o nocturnas se compensarán en descanso a 1,5 de la hora ordinaria

Se fijan los siguientes criterios de disfrute del descanso.

- Se concederá la solicitud de la persona trabajadora, salvo que se produzca una acumulación importante de tareas que lo impida. Solo en este caso se abonará como horas extras.
- Se solicitará con una antelación mínima de 15 días naturales.
- Habrá un máximo de 3 personas por turno y también un máximo de uno por cada zona o Jefe/a de Equipo
- Se concederá prioridad a aquellas personas que antes lo soliciten.
- Las fechas más solicitadas se concederán rotativamente cada año.

Se abonará media hora extraordinaria adicional a las trabajadas, ya se realicen las horas extraordinarias antes o después del turno de trabajo, siempre que el empleado haya trabajado treinta minutos o más. Cuando una persona esté realizando horas extraordinarias en un turno de trabajo distinto al suyo disfrutará de las pausas que correspondan a dicho turno, y se retribuirán tales pausas como horas extraordinarias.

En el caso de programarse un sábado de producción se abonarán las horas extras realizadas y se disfrutarán las pausas normales.

En el caso de realizarse horas extraordinarias en sábados de no producción se disfrutarán de quince minutos de pausa retribuida.

En la solicitud de realización de horas extras por la noche se estará a lo siguiente:

Si no se ha avisado con la antelación mínima de un día la empresa pagará un bocadillo por importe de 3,5 € para las personas trabajadoras que tengan que quedarse. Si organizativamente fuera posible se sustituirá el pago del bocadillo por la entrega física de un bocadillo a cada empleado/a afectado/a.

CAPITULO III

CALENDARIO Y JORNADA

Artículo 24. Distribución de la jornada de trabajo

Pausas y horarios de comida

Las pausas durante la jornada laboral diaria y los horarios de comida se realizarán guardando el correspondiente paralelismo con nuestro cliente.

Actualmente los turnos de trabajo y pausas quedarían distribuidos del siguiente modo

Turno de mañana	05:55 a 14:00 Pausas 08:00-08:15 // 09:55-10:15 // 12:50-13:00
Turno de tarde	13:55 a 22:00 Pausas 16:00-16:15 // 18:00-18:10 // 19:40-20:00
Turno de noche	21:55 a 06:00 Pausas 00:00-00:15 // 02:00-02:10 // 03:25-03:45
Turno central	08:30 a 17:30



Las pausas de 15 y 10 minutos por turno y 5 minutos de la pausa del bocadillo se entenderán como jornada de trabajo.

Los horarios pueden variar en función de la organización en respuesta a cambios puntuales en la organización de nuestro cliente o en respuesta a averías que ponen en riesgo el suministro a nuestro cliente. Si se hacen individuales será excepcionalmente, a criterio del encargado y se comunicará al Comité. Las pausas en el turno central se disfrutarán durante la jornada en función de la organización de las necesidades del departamento.

Los primeros 5 minutos de cada turno de trabajo se dedicarán a realizar ejercicios de calentamiento denominados "stretching".

Para el personal de turno central, se concreta una flexibilidad al inicio de la jornada de 30 minutos del horario establecido, en consecuencia, el horario de salida establecido se modificará en la misma medida. Así mismo, este personal tendrá la opción de finalizar los viernes o último día laboral de la semana y vísperas de festivo a las 15:00 horas siempre que haya trabajado el total del tiempo efectivo semanal de Lunes a Viernes y siempre que queden cubiertas las necesidades del departamento.

El tiempo efectivo por día trabajado, descontando pausa de 10 minutos dentro del turno no considerada jornada, sería de 7 horas y 50 minutos.

El personal con jornada partida (turno central) tendrá flexibilidad en la aplicación de las pausas y tiempos de descanso, estableciendo como máximo una hora diaria. Entendiéndose que el tiempo de dichas pausas durante la jornada así como el descanso de 1 hora adicional de pausa para la comida no será computable como trabajo efectivo y se establecerán los mecanismos necesarios para su control

Artículo 25. Horario intensivo

Las personas trabajadoras del turno central que por su puesto de trabajo o departamento lo permita, podrán acogerse a la jornada de turno intensivo de 07:00 a 15:00, en los meses contemplados entre junio y la primera quincena de septiembre, siempre que queden cubiertas las necesidades del departamento.

Artículo 26. Calendario

Cuando Ford publique su calendario laboral de cada año la Dirección de la Empresa elaborará y publicará en Cafetería el Calendario Laboral del año en curso estableciendo el horario y la jornada. Este calendario se adaptará a las exigencias y cambios establecidos por nuestro cliente Ford España.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 26 días laborables de vacaciones colectivas. El disfrute de las vacaciones finalizará con el año natural, salvo tres días de vacaciones del año anterior que se podrán disfrutar hasta 31 de Marzo del año siguiente.

Condiciones especiales para el primer día laborable tras las vacaciones de verano. La empresa acreditará cada año antes del 31 de Mayo la necesidad de trabajar el primer día tras las vacaciones de verano.

Se acuerda fijar en este caso, un día de libre disposición sujeto al viernes como primer día laborable tras la vuelta de vacaciones.

Aquellas personas que tengan que trabajar ese viernes como primer día laborable tras la vuelta de vacaciones podrán disfrutar del día de libre disposición.

El disfrute del día de libre disposición se organizaría del siguiente modo:

- Se podrá disfrutar hasta Julio del año siguiente.



- Se concederá salvo que se produzca una acumulación importante de tareas que lo impida. Solo en este caso se abonará como horas extras.
- Se solicitará con una antelación mínima de 15 días naturales.
- Habrá un máximo de 3 personas por turno y también un máximo de uno por cada zona o Jefe /Jefa de Equipo (revisar también por departamento).
- Se concederá prioridad a las personas que antes lo soliciten.
- Las fechas más solicitadas se concederán rotativamente cada año.
- En el mes de marzo se revisarán las personas trabajadora que tengan pendiente el disfrute del día, debiendo elegir un día.

Calendario Laboral mantenimiento:

Se acuerda organizar el periodo estival de la semana que comprende el 15 de junio a la semana que comprende el 15 de septiembre, salvo cambios significativos en planta que requieran en dicho periodo una mayor dedicación del equipo de mantenimiento

Artículo 27. Jornadas Industriales.

Se conceden cuatro días de vacaciones colectivas adicionales coincidentes con los denominados días de "jornadas industriales" establecidos por Ford Almussafes. Estos días tendrán la consideración de laborables en el supuesto de que Ford decidiese que fueran de trabajo.

Por cada Jornada Industrial que se trabaje se abonará la cantidad de 2 horas normales a las personas que las trabajen. Valor de la hora ordinaria: (Salario Bruto Fijo Anual (no incluye Plus de turnos-Nocturnidad-Plus Festivo-Plus distancia –Plus Turno Central-Paga de Objetivos /Jornada Anual C. metal)

Cada año se deberá asistir a seis reuniones de treinta minutos antes del turno de trabajo. Así mismo todas las personas trabajadoras vendrán obligadas a realizar una hora y media de formación antes de finalizar el año natural, a estos efectos se establecerá un calendario de formación adaptado a los turnos de producción, en el caso de programarse formación en sábado, esta será opcional con otra posible fecha. Por cada Jornada Industrial no trabajada se deberá realizar adicionalmente una reunión de 30 minutos y 20 minutos de formación.

Para poder planificar correctamente las reuniones informativas y formación se tomarán como referencia las Jornadas Industriales (JI) del año anterior.

Por lo tanto en 2024 y 2025:

2024	Reuniones 10	Formación 2 h y 50 min (JI de 2023 ya disfrutadas)
2025	Reuniones 10	Formación 2 h y 50 min (JI de 2024 ya disfrutadas)

A criterio de la Empresa podrán dedicarse hasta cuatro reuniones mensuales, de las concedidas, a formación. Las personas trabajadoras que durante las Jornadas Industriales no trabajadas estuvieran en situación de IT, Matrimonio, Maternidad o Paternidad, podrán disfrutarlas siempre y cuando realicen las reuniones y horas de formación necesarias durante el año natural. En todo caso el disfrute se extinguirá el 31 de Diciembre del año de que se trate.



Artículo 28. Flexibilidad

Se acuerda una flexibilidad para el presente convenio de:

- a) Máximo se aplicarán 4 jornadas/año de trabajo que coincidirán exclusivamente con jornadas que nuestro cliente no produzca.
- b) La empresa preavisará con un mínimo de 36 horas a las personas trabajadoras afectadas individualmente, del uso de las mismas.
- c) El uso de esta flexibilidad no superará las 8 horas de jornada diaria.
- d) Las personas trabajadoras percibirán su salario durante los días no trabajados, de manera que deberán a la empresa el número de horas retribuidas y no trabajadas. Si se da el descanso fraccionado por horas se cobrarán todos los pluses (festivo, nocturnidad, turnos, y P distancia)
- e) Dichas jornadas – horas, se devolverán viernes noche y sábado coincidiendo con la producción de nuestro cliente. El turno C (Noche fijo) no cubrirá las prolongaciones de jornada de 22:00 en adelante salvo que lo fije nuestro cliente.
- f) No se aplicará flexibilidad cuando haya jornadas industriales pendientes por disfrutar
- g) En caso de que nuestro cliente aplicara descanso y no acuerde/planifique la recuperación en Viernes o Sábado, se descontará el 50% del día natural, en Junio del año siguiente.
- h) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso podrán superar el año natural y realizarse en años consecutivos, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.
- i) Las personas que trabajan en reducción de jornada o tiempo parcial, se les aplicará la flexibilidad en el porcentaje del tiempo que trabajen
- j) Cuando se trabaje en flexibilidad, si el descanso se ha fraccionado se cobrará un día más de Plus Distancia, independientemente de las horas que se trabajen en flexibilidad
- k) Cuando se trabaje en flexibilidad, se percibirá un plus denominado plus flexibilidad, equivalente a la diferencia del precio entre las horas extraordinarias y las horas ordinarias que correspondan por grado y categoría profesional.

Artículo 29. Permisos Retribuidos:

Las personas trabajadoras disfrutarán de los permisos retribuidos recogidos en el Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Provincia de Valencia, y de los siguientes:

Art.29.1 Permiso de lactancia acumulable:

Las personas que tengan derecho al permiso de lactancia podrán acumular todas, o alguna de las horas, disfrutando los días de permiso correspondientes a continuación de su permiso de maternidad o paternidad.

Art.29.2 Fallecimiento :

Se concederán 3 días naturales, mínimo 2 laborales, en caso de fallecimiento de familiares de primer grado, incluido lo/as hermano/as. Para su abono deberá acreditarse fehacientemente la relación de consanguinidad o afinidad del familiar mediante fotocopia del libro de familia

Art. 29.3 Permiso para acompañamiento de familiares a médico de cabecera

Se establece un permiso retribuido de cinco horas al año de la jornada de trabajo para acompañar al médico de cabecera y/o especialista de la Seguridad Social, a hijos/a en edad pediátrica, hasta los catorce años inclusive, padres, pareja legal con limitaciones físicas o psicológicas, e hijos con diversidad funcional legalmente a cargo. La persona trabajadora podrá también disponer de 5 horas del total de 16 horas de médico que le corresponde al año, para acompañar a hijos/as en edad pediátrica, hasta los catorce años inclusive, padres, pareja legal con limitaciones físicas o psicológicas e hijos con



diversidad funcional legalmente a cargo para acompañar al médico de cabecera y/o especialista de la Seguridad Social. La justificación del permiso se realizará con el justificante médico.

El personal del turno de noche podrá disfrutar este crédito y el establecido en el art. 54 I y J del Convenio de la Industria del Metal de Valencia ocho horas antes de la visita.

Art.29.4 Permiso por matrimonio.

Se disfrutará de 20 días naturales

Art. 29.5 Permiso por fallecimiento de tío/a, primo/a o sobrino/a: Corresponde un permiso retribuido de un día hábil de duración por fallecimiento de tíos/as, primos/as o sobrinos/as. La persona trabajadora podrá elegir si quiere el día de fallecimiento o el día del entierro. El presente permiso solo se concederá para parentescos de primer grado en línea colateral.

Art. 29.6 Permiso no retribuido por fallecimiento de tío/a político/a: Corresponde un permiso no retribuido de un día hábil por fallecimientos de tío/a político/a, pudiendo la persona trabajadora elegir entre el día del fallecimiento o el día del entierro.

Art. 29.7 Permiso por intervención quirúrgica sin reposo de un día retribuido para familiares de 1º grado (día de la intervención)

Los permisos que sean días naturales, si el hecho causante sucede cuando la persona trabajadora ya ha realizado su jornada laboral, dicho permiso empezará a disfrutarlo el día siguiente.

Cuando empiece un permiso derivado de familiares de 1º grado y la persona trabajadora, se encuentre trabajando y decida terminar su jornada, el permiso empezará a disfrutarlo el día siguiente.

Aquellos otros permisos no recogidos expresamente en este Convenio o en el Convenio Colectivo de la Industrial del Metal, se regularán según lo previsto en el estatuto de las personas trabajadoras.

CAPITULO IV

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 30. Seguridad y Salud

La Compañía adquiere el compromiso de revisión y seguimiento de las hojas de operaciones, éstas estarán siempre actualizadas y accesibles salvo en el caso de cambios en que serán actualizadas en el plazo de una semana.

La Compañía velará en todo momento de que todas las personas trabajadoras conozcan y sigan dichas hojas de operaciones con la finalidad de conseguir una producción eficiente y segura

Todos los cambios en los procesos deberán ser comunicados al departamento de HSE para en su caso, evaluar e implantar medidas preventivas si resultaran necesarias.

Todos los cambios en las rotaciones se realizarán bajo criterios ergonómicos establecidos por el ingeniero/ingeniera de producción o proceso y el coordinador de /la coordinadora de HSE

El/La Coordinador/a de HSE en base a los resultados de los estudios ergonómicos y según el riesgo evaluado establecerá equipos de trabajo multidisciplinares cuya función será la implantación de medidas preventivas para eliminar o reducir el riesgo a niveles aceptables.



Para evaluar los riesgos ergonómicos se podrán utilizar diferentes metodologías en función de los riesgos específicos a evaluar. Entre las metodologías que podrán ser utilizadas para evaluar los riesgos ergonómicos se encuentran: CHECK-LIST OCRA, ERGO IBV, HUMANTECH, REBA, Guía Técnica del INSHT, etc...

Cuando se utilice la metodología ERGO IBV: Se considerarán niveles de riesgo aceptables los establecidos en los estudios ergonómicos de Instituto Ergo IBV con los niveles 1,2. Ante un riesgo evaluado con nivel 3 en la rotación de los puestos de trabajo, se establecerán los equipos de trabajo destinados a planificar fijando también las fechas de las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir dicho riesgo.

Cuando se utilice la metodología HUMANTECH: ante un nivel de prioridad de riesgo moderado o alto en el puesto de trabajo, ya sea de cuerpo entero o de alguna parte específica del mismo, se revisarán las evaluaciones para establecer las medidas preventivas necesarias con la prioridad determinada en la propia metodología de aplicación, poniéndose de manifiesto los resultados y medidas en las reuniones de la Comisión de Ergonomía para su seguimiento

Artículo 31. Salud laboral:

Dentro de los reconocimientos médicos establecidos por la Unidad Básica de Salud Laboral se incorporarán mínimo la realización de analíticas (sangre y orina) cada dos años voluntarias.

Los reconocimientos médicos específicos se realizarán en horario laboral.

Artículo 32. Seguro por Incapacidad permanente absoluta o muerte

En lo referente a Incapacidad permanente absoluta o muerte se aplicará en función del Convenio del Metal de la Provincia de Valencia

Artículo 33. Incapacidad total:

El Comité de Seguridad y Salud analizará en el momento en que se haya declarado a una persona trabajadora su Incapacidad Total para profesión habitual, la resolución, teniendo presente las circunstancias personales y la capacitación profesional, los informes médicos y la organización de la empresa, para en su caso, decidir si es posible poder reubicar a las personas empleadas con esta limitación.

En caso de accidente grave laboral que conlleve necesidad de ayuda asistencial la Mutua cubriría temporalmente con ayuda económica en los casos en los que se requiera asistencia de personas con un coste asociado.

La empresa en los casos en que la Incapacidad Permanente Total que se reconozca durante el primer año de la baja, pondrá a disposición de la persona trabajadora una cuantía por el importe correspondiente a complementar hasta el 75% de la base reguladora de la persona trabajadora por los 12 meses siguientes.

Artículo 34. Uniformidad

Se proveerá a todas las personas trabajadora de 2 equipos completos de ropa de trabajo, de tal modo que una vez entregados los 2 iniciales la persona disponga, en todo momento, de 2 equipos completos de ropa de trabajo en uso.



El uso de ropa será obligatorio para todas las personas trabajadoras, siendo considerado falta grave su no uso reiterado sin causa justificada.

Se repondrá convenientemente en el plazo máximo de 15 días la ropa de trabajo que sufriese deterioro irreparable, tantas veces como éste se produjese, en tanto en cuanto dicho deterioro no fuese provocado intencionadamente por la o el trabajador.

Cuando una persona trabajadora ingrese en una empresa, y una vez transcurrido el período de prueba tendrá derecho a percibir 2 equipos de ropa completos, que tendrá que devolver o deducir su precio del finiquito en caso de que la relación laboral dure menos de seis meses.

Para el personal de instalaciones eléctricas de alta tensión, y aquello/as otro/as que tengan que trabajar a la intemperie sin posibilidad de guarecerse de las inclemencias del tiempo, su equipo se compondrá, además del habitual, de un chubasquero o impermeable y unas botas.

El chubasquero y las botas se darán o al inicio del contrato o a la entrada en vigor del presente Convenio, reponiéndose únicamente cuando estén deteriorados por el uso. La empresa está facultada para exigir la entrega del equipo usado o deteriorado.

Se creará una Comisión que recoja incidencias de los uniformes y se buscarán alternativas para poder mejorarla y adecuarla a las condiciones de la planta. Se adecuará la ropa del uniforme en función de si la persona es hombre o mujer.

En los años impares, se entregará un par de zapatos que dentro del presupuesto de 50€ reúna las características de seguridad exigidas y comodidad óptima.

Las nuevas incorporaciones de Lear recibirán dichos zapatos con el compromiso de una duración de uso de dos años de trabajo en Lear

CAPITULO V

CLASIFICACION PROFESIONAL Y EMPLEO

Artículo 35. Promoción profesional y empleo

Ambas partes comparten la necesidad como objetivo legítimo la promoción de empleo y su estabilidad, así como el compromiso e implicación de las personas trabajadoras, la promoción profesional y una relación calidad y coste competitivo para poder cotizar a nuevos modelos y apostar por el mantenimiento y crecimiento de la actividad como mejor garantía de las actuales condiciones laborales y del puesto de trabajo para nuevas personas trabajadoras

Es de interés de ambas partes el conjugar la actividad productiva, el empleo, la competitividad en calidad y coste, la reducción del índice de absentismo y el aseguramiento en definitiva de la viabilidad futura de la compañía. Ese interés compartido se encuentra en el hecho de que solamente de esa forma es posible, en la situación actual, mejorar las oportunidades futuras de la Empresa y colocarla en la mejor situación posible para el mantenimiento de la actividad y para la asignación de nuevos productos que aseguren su desarrollo futuro, todo ello en un marco de globalización y de competencia tanto nacional como internacional.

En base a todo lo anterior, se ha considerado que se deben regular las condiciones especiales de acceso al empleo, así como la promoción económica desde el ingreso en la Empresa, y especialmente la valoración y el reconocimiento en la especialización alcanzada en las personas con categoría de oficiales de 3ª, por la experiencia, su polivalencia y formación, así como la adaptación en distintos



procesos, modelos y lanzamientos, lo que conllevaría su promoción a personas con categoría de oficiales de 2ª.

Las personas con categoría de Oficiales de 2ª.

Ostentarán esta categoría aquellas personas que realicen tareas complejas propias de su actividad profesional que requieran un alto grado de especialización, conociendo a la perfección las actividades a desempeñar y ejecutándolas con alto grado de autonomía y polivalencia, bajo la supervisión de sus responsables inmediatos.

Ambas partes acuerdan que el grado de especialización y autonomía requerido para el desarrollo de las funciones de las personas con categoría de oficial de 2ª tras la adaptación y desempeño de los distintos puestos – procesos productivos y lanzamientos, se alcanzará en tramos del 50% cada vez que la persona trabajadora realice 18 meses ininterrumpidos de trabajo en la compañía. Se adaptará inicialmente la Prima de Calidad y disponibilidad. El resto de conceptos se adaptarán con el cambio de categoría.

Las personas con categoría de oficial/a de 2ª dentro de las funciones en el montaje de asientos, por su experiencia, versatilidad, polivalencia, buen desempeño y compromiso son los/las que podrán realizar las funciones mencionadas a continuación, salvo que no haya suficientes personas con categoría de oficial/a de 2ª en la zona o no tengan el nivel de compromiso, polivalencia o desempeño requeridos. La Empresa velará por una política inclusiva para todo el personal con categoría de oficial/a de 2ª con la finalidad de que todas las personas trabajadoras alcancen el nivel de polivalencia requerido, acorde a las funciones, desempeño y compromiso mencionados.

- Adiestramiento o entrenamiento de nuevas contrataciones
- Organización (bajo tutela de las personas con puestos de jefe/a de equipo) documentación de desarrollo de procesos y gestiones de control
- Versatilidad de puestos de trabajo (programa de entrenamiento de nuevos puestos)
- Reparadores/as
- Relevadores/as
- Rotaciones restringidas por su complejidad

El objetivo es mantener una motivación del personal con más experiencia y aprovechar las cualidades adquiridas con los años, desde un plano de igualdad de oportunidades para futuras promociones profesionales a Jefes de Equipo.

Personas trabajadoras con categorías de Especialistas y oficiales de 3ª.

Las nuevas contrataciones realizadas se adaptarán a la Empresa mediante un periodo de integración acorde a su especialización y polivalencia-calidad en el trabajo en las siguientes condiciones de promoción económica:

El personal de nueva incorporación ostentará inicialmente la categoría de Especialista. Las personas con categoría de especialistas percibirían:

Salario Base de Especialista Metal + Plus Convenio Lear por día natural + Prima de calidad y disponibilidad

Paga Extra de Marzo: Los días de Salario Base establecidos en el Convenio del Metal de la provincia de Valencia

Pagas extras de junio y diciembre: 30 días Salario Base

Una persona con categoría de Especialista con experiencia en el puesto superior a un año, contando el tiempo de trabajo a través de ETT, pasaría a tener la categoría de oficial de 3ª. El cambio de categoría se producirá siempre con fecha 1 del mes siguiente inmediato al cumplimiento del año. Dichas personas con categoría de oficiales de 3ª percibirían:

Salario Base de la categoría de Oficial de 3ª metal+Plus Convenio Lear por día natural+Prima de calidad y disponibilidad.



Paga Extra de marzo: Los días de Salario Base establecidos en el Convenio del Metal de la provincia de Valencia

Pagas Extras junio y diciembre: 30 días Salario Base+Plus Convenio Lear
Paga de objetivos.

En el caso de adquirir modelos adicionales a los actuales, consiguiendo de ese modo nuevamente el 100% de los modelos fabricados por Ford, en la planta de Valencia, e incrementando sustancialmente la complejidad de la planta de los puestos y de la polivalencia requerida, las personas trabajadoras con categoría de especialistas pasarían a categoría de oficiales de 3ª a los 3ª años de experiencia en el puesto.

En caso de tener que prescindir de alguna persona trabajadora de un departamento, y estando todas en igualdad de condiciones, se prescindirá de la persona trabajadora con menor antigüedad en ese departamento.

Formación puesto de trabajo

La empresa se compromete a mantener un programa de formación para personas trabajadoras de Lear:

- Cada año se incrementará el número de Of. de 2º formados en los distintos puestos
- Los formadores serán los Oficiales de 2ª, salvo que el número de nuevas incorporaciones sea mayor al número de Of. de 2º de la zona
- Se realizará un estudio por parte de la dirección de la empresa para determinar el tiempo de aprendizaje necesario para cada zona para nuevas incorporaciones, este tiempo se especificará con el fin de garantizar el correcto aprendizaje y desarrollo a tiempo de línea. Este tiempo será supervisado por el mando directo y ratificado por el trabajador. El Comité de Empresa tendrá total acceso a este seguimiento
- La formación siempre se realizará bajo criterios técnicos, ergonómicos y de seguridad. Esta, se desarrollará en base a las hojas de operaciones, que estarán siempre visibles, accesibles y actualizadas por puesto de trabajo (en papel o en sistema electrónico que garantice el acceso ágil a la persona trabajadora a las HO) acompañadas de las ayudas visuales necesarias (si procede) para su correcta ejecución. Las personas trabajadoras de Lear serán conocedoras del tiempo ciclo de línea con el que se está trabajando en base a los procesos a desempeñar. La Compañía revisará de que forma comunicará dicha información. El Comité cuando necesite información sobre la saturación de algún puesto la solicitará a la Dirección de Recursos Humanos y la Compañía se compromete a responder en un plazo de 48 horas laborables.
- Se implantará un sistema rotativo de células para incrementar y mantener la versatilidad de las personas trabajadoras

Artículo 36. Empleo y contratación

Se establece como mínimo el compromiso de que el 75% de la plantilla de la Empresa lo sean con contrato indefinido durante la duración del Convenio. En la base de cálculo del citado porcentaje de plantilla indefinida no se computarán los contratos de puesta a disposición con ETTs y se tendrá en cuenta tanto el promedio de personas trabajadoras del año como la carga de trabajo del año siguiente. En el caso de que no se asigne nuevo proyecto o se prevea una disminución de la carga de trabajo se reconsiderará la contratación indefinida en ese momento.



El número de personal de ETT no será superior al personal con contrato temporal, salvo necesidad urgente de respuesta al cliente, acreditándolo y comunicándolo previamente al Comité, por un periodo limitado.

CAPITULO VI

AYUDAS SOCIALES

Artículo 37. Ayuda comedor a turno central

Para las personas trabajadoras que presten sus servicios a turno central la empresa abonará por día efectivamente trabajado a turno central 8,456€ brutos en concepto de Ayuda Comidas

Artículo 38. Ayuda por hijo/a con diversidad funcional

Durante la vigencia del convenio se concederá una ayuda de 78,12€ brutos mensuales a las personas trabajadoras que acrediten tener a su cargo un o una hijo- hija con una diversidad funcional igual o superior al 33%, debiendo acreditarlo en la solicitud mediante certificado oficial emitido por órgano competente. En el caso de que las personas trabajadoras que sean miembros de la misma unidad familiar (padre y madre) y ambos trabajen en Lear sólo uno de ello/as tendrá derecho al percibo de una ayuda por cada hijo/a.

Artículo 39. Fondo de Ayudas Sociales

Se concede un Fondo denominado Fondo de Ayudas Sociales, destinado a las personas trabajadoras que tengan uno o más hijo/as menores de 18 años, a su cargo y por unidad familiar. Se establece un fondo para 2022-2023-de 48.000€.

Para 2024 y 2025 se pagará el promedio de lo pagado en 2022 y 2023 es decir, 245,5€ por hijo

Serán beneficiarios/as de este fondo todas las personas trabajadoras de Lear European Holding SLU. con una antigüedad mínima de 6 meses.

La ayuda se concederá a petición del beneficiario/a.

Se abonará por cada uno de los/as hijo/as menores de 18 años que tenga la persona empleada. En el caso de empleados/as que sean miembros de la misma unidad familiar (padre y madre) y ambos trabajen en Lear European Holding SLU sólo uno de ello/as tendrá derecho al percibo de una ayuda por cada hijo/a.

Entre el 20 de junio y el 20 de Julio de cada año las personas trabajadoras beneficiarias deberán solicitar la ayuda en el departamento de Recursos Humanos, cumplimentando el documento de solicitud y aportando original y fotocopia del libro de familia. En el caso de no haberse producido cambios en la situación familiar desde la última ayuda sólo habrá que cumplimentar el documento de solicitud.

Se repartirá el dinero de la ayuda social entre el número de hijos/as de las personas trabajadoras que tengan derecho a ello.

Una comisión paritaria revisará la documentación aportada por los/las solicitantes y velará por el cumplimiento de los requisitos.

El abono se realizará en la nómina del mes de agosto.



Artículo 40. Fondo destinado a préstamos sin interés

Existe un Fondo destinado a la concesión de préstamos sin interés. El plazo de devolución máximo de las cantidades prestadas será de 11 meses, y la solicitud máxima de 3.000 €. Las cantidades destinadas a este fondo son 14.000€ máximo anual.

Serán beneficiarios de este fondo todas las personas trabajadoras de Lear European Holding SLU. con una antigüedad mínima de 6 meses.

El plazo máximo de devolución de la cantidad solicitada será de 11 meses o la fecha de finalización del contrato de trabajo en el caso de ser este temporal.

Este préstamo está dirigido a la cobertura de los siguientes supuestos:

- Enfermedad grave propia o de un familiar de primer grado.
- Ortodoncia hijos/as propios, Oftalmología (gafas, lentillas, etc.) y otras.
- Operaciones quirúrgicas que conlleven gasto adicional.
- Enfermedades comunes de la persona trabajadora de larga duración (a partir del mes).
- Accidente de tráfico.
- Cualquier otra situación de emergencia significativa.

La ayuda se concederá a petición de la persona interesada mediante la presentación en el departamento de recursos humanos de una carta donde se expongan los hechos de manera detallada que motivan su solicitud, el importe solicitado y la justificación de los mismos (presupuesto, factura o similar).

Tras cada petición se reunirá la comisión paritaria que concederá, o no, los préstamos solicitados tras el análisis detallado de cada caso concreto.

Sólo podrá disponerse de un préstamo por empleado-a / año.

En el caso de simultaneidad en la petición se dará prioridad a las personas trabajadoras que no se les haya concedido con anterioridad ningún préstamo.

La Comisión podrá solicitar a la persona trabajadora las justificaciones necesarias para velar por un correcto uso del fondo de préstamos. En caso de no presentar la persona dicha justificación, la Empresa podrá descontar la totalidad del importe que reste por devolver de la nómina/as siguientes.

Artículo 41. Cambios de turnos de trabajo

En los cambios de turnos de trabajo de las personas trabajadoras se atenderá a los siguientes criterios: Necesidades organizativas, versatilidad de las personas trabajadoras, empleados/as que hayan solicitado el cambio de turno, antigüedad, experiencia, tipo de contrato y nivel de absentismo existente

Artículo 42. Fondo de Ayudas por Formación

Se establece un Fondo económico para los años de 2022 a 2025 por importe máximo de 6.500€. Dicho fondo, se destinará hasta un máximo del 50% de matrícula y materiales para estudios vinculados con la actividad de la empresa. Asimismo, se fija como límite de abono por persona del 10% de la cantidad antes mencionada.

Una comisión paritaria analizará las peticiones recibidas y elaborará el procedimiento de solicitud y concesión.



Se entienden como estudios vinculados a la actividad de la empresa la Formación Profesional de tipo técnico, informática, formación técnica específica y el estudio de idiomas.

La solicitud de la ayuda para formación se realizará al calendario académico del año lectivo correspondiente

Los/as solicitantes deberán cumplimentar el documento de solicitud y entregarlo en el departamento de recursos humanos. Deberá acompañarse con la matrícula o documento de inscripción en el curso o formación correspondiente.

La presentación de peticiones se iniciará el 1 de Octubre de cada periodo académico y finalizará en el momento en el que se haya asignado toda la dotación establecida.

Se atenderán las solicitudes por orden de inscripción hasta el límite económico global y personal establecido.

El abono de la matrícula y material concedido se realizará en el mes siguiente a la finalización de la actividad formativa y requerirá la presentación de las facturas de abono de la matrícula y material y la justificación del aprobado o certificado de asistencia o superación.

Por material se entienden los libros de texto, en soporte papel o electrónico.

El control y seguimiento de todo el proceso y la concesión de las ayudas la realizará una comisión paritaria creada a tal efecto.

Artículo 43. Devengos de Paga Extra en situación de Incapacidad Temporal

Durante la situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad común el devengo de las pagas extraordinarias no se verá afectado, por lo que una persona trabajadora que haya estado en situación de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad y haya devengado las pagas extras completas las percibirá íntegramente.

Artículo 44. Complementos Incapacidad Temporal

Se complementará al 100% del salario bruto (Salario base, Mejora de salario base, Plus convenio y Prima calidad y disponibilidad) desde el primer día en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que se trate de una recaída. A los efectos de determinar cuándo es una recaída se estará a lo prescrito en el Parte de accidente realizado por la empresa. Los/as empleados/as en situación de IT por accidente laboral se les complementará a partir del sexto día hasta el 100% del salario bruto mensual de la persona trabajadora. En los casos de enfermedad común se complementa a partir del 90 día el 100% del salario bruto mensual.

En caso de baja por Enfermedad Ordinaria con hospitalización se cubriría el 60% de la Base Reguladora desde el 1º día de la baja médica.

CAPITULO VII

Artículo 45. Jubilaciones

La compañía facilitará en la medida de lo posible las solicitudes de las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos legalmente para acceder a la jubilación parcial y opten voluntariamente por acogerse a la misma solicitándolo por escrito.

El presente Convenio ha sido concebido y negociado teniendo en cuenta la actual regulación legislativa sobre la materia, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera



establecer la normativa aplicable, en tanto no se desvirtúen las recíprocas contraprestaciones asumidas por las partes.

En el supuesto de que los futuros cambios legislativos pudieran modificar sustancialmente los compromisos y obligaciones asumidos en el presente Convenio se convocará a las partes firmantes en un plazo máximo de 10 días para acordar las medidas que procediesen para acordar la suspensión o continuidad del Convenio por tales motivos, así como los efectos sobre las personas trabajadoras adheridas al mismo.

Por ello, el cambio de las condiciones que legalmente se establecen permitirá a cualquiera de las partes dejar sin efecto el Convenio.

Artículo 46. Sobre la representación sindical de las personas trabajadoras

Los miembros del comité de empresa y los/as delegados/as sindicales pertenecientes a una misma sección sindical, podrán acumular las horas en una bolsa anual. El cómputo de horas sería el legalmente establecido.

Artículo 47. Deber de Paz Social

Las personas trabajadoras de Lear European Holding SLU y la Dirección de la Empresa garantizan durante la vigencia del presente Convenio la paz social y la buena fe en sus actuaciones y en la relación entre ambos, comprometiéndose el Comité de Empresa a no convocar huelgas ni conflictos colectivos, salvo incumplimiento de alguno de los puntos recogidos en el presente convenio.

Artículo 48. Garantías

El presente convenio colectivo queda abierto a posibles negociaciones bilaterales en cualquier punto no previsto. La interpretación del presente convenio se realizará conjuntamente por una Comisión Paritaria de tres miembros del Comité de Empresa y la Dirección de la empresa, siendo obligatoria la consulta a dicha Comisión previa interposición de reclamación colectiva de trabajo.

La Comisión paritaria se establece como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, para atender aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otra le sean atribuidas, así como establecimiento de procedimientos y plazos de actuación de esta comisión.

La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial correspondiente.

El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

La convocatoria de la Comisión Paritaria, cuyo domicilio se halla en el domicilio de la empresa, se solicitará por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes. El período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

Esta comisión recibirá aquella información que precise para analizar las cuestiones interpretativas del convenio que se le presenten.

Los acuerdos interpretativos alcanzados por la Comisión Paritaria deberán emitirse en un plazo máximo de 10 días hábiles desde el plazo de presentación de la solicitud.

Dichos acuerdos, que serán vinculantes, será por concurrencia interpretativa, y deberán adoptarse por mayoría de la Comisión Paritaria.



Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria se someterán a los plazos y procedimientos establecidos por el Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Provincia de Valencia y, podrán someterse, por acuerdo entre las partes, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, así como a los mecanismos de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la misma CCAA (DOCV 08/07/2010). Especialmente, se resolverán mediante el procedimiento de mediación las discrepancias derivadas de la falta de acuerdo en el periodo de consultas en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos al amparo del artículo 82.3 ET.



Anexo I Tablas Salariales (aplicar tras reestructuración en los conceptos de nomina)

Tablas 2022	Salario Base mes/día	Salario Base mes/día	Mejora Salario Base	Plus Convenio
Ingeniero/as y Licenciado/as	2.05399	-	-	133,6
Técnico/as	1789,49	-	-	133,6
Encargado/as	1.474,35	-	-	145,08
Administrativo/as	1.547,77	-	-	145,08
Oficiales de 1ª		44,12	1,64 -	6,92
Oficiales 2º	-	44,12	1,64	6,92
Oficiales 3º	-	42,19	-	6,92
Especialistas	-	42,19	-	6,92



ANEXO II

DISTANCIAS

En Función de las personas trabajadoras que tienen plus distancia, las poblaciones son:

A igual o menos de 20Km

ALBAL
ALBALAT DE LA RIBERA
ALCACER
ALFAFAR
ALGEMESI
ALGINET
ALMUSAFES
ALZIRA
BENETUSSER
BENICULL DEL XUQUER
BENIFAYO
BENIPARRELL
CARLET
CATADAU
CATARROJA
EL ROMANI
GUADASSUAR
MASSANASA
PAIORTA
PICASSENT
PINCAYA
SEDAVI
SILLA
SOLLANA
SUECA
TORRENTE

A más de 20Km

ALBERIC
ALBORAYA
ALCUDIA
ALDAYA
BENIFAIRO DE LA VALLDIGNA
BETERA
BONREPOS I MIRAMBELL
BUÑOL
BURJASSOT
CALICANTO
CHIVA
COLINAS DE S ANTONIO
CULLERA
FOIOS
GODELLA
GODELLETA
LA CAÑADA PATERNA
LA ELIANA
LLAURI
LLIRIA
LLOMA LLARGA (PATERNA)
LLOMBAY
MANISES
MISLATA
MONCADA
MONTROY
MONTSERRAT
PATERNA
POBLA LLARGA
QUART DE POBLET
RIBARROJA DEL TURIA
SAN ANTONIO DE BENAGEBER
SIMAT DE LA VALLDIGNA
TABERNES BLANQUES
VALENCIA
VALTERNA-PATERNA
XIRIVELLA
YATOVA

